

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) PROVINSI JAWA BARAT**

***THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON PERFORMANCE OF
EMPLOYEE AT BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) WEST
JAVA PROVINCE***

¹⁾Affifah Husnul Khotimah, ²⁾Aditya Wardhana

^{1,2)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹⁾afifah.say@gmail.com, ²⁾aditya.telkomuniversity@gmail.com

Abstrak

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat adalah organisasi perangkat Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat yang dibentuk untuk melaksanakan penanggulangan bencana di Jawa Barat.. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat untuk mencapai target pelaksanaan dari program kegiatan yang telah direncanakan salah satu diantaranya adalah pengembangan sumber daya manusia.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* dengan jenis *saturation sampling* yang mengambil sampel semua responden sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah sebesar 76,8% dan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

Abstract

Badan Penanggulangan Bencana Daerah West Java Province is an organization of the Regional Government of West Java Province established to implement disaster management in West Java . In carrying out basic tasks and functions, the need to improve the performance of BPBD staff of West Java Province to achieve the implementation target of the program activities that have been planned one of them is the development of human resources.

Data collection method done through the distribution of the questionnaire to 65 respondents. This type of research is quantitative and uses descriptive analysis method. The sample collection run based on the non-probability the sampling method with a kind of saturated sample method by taking all respondent sample while method of statistical analysis technique used is simple linear regression analysis. Data analysis used was descriptive analysis, classical assumption test and simple linear regression analysis.

The results showed that the development of human resources significantly affect the performance of employees of the Regional Disaster Management Agency for 76,8% and the remaining 23,2% affected by other factors who do not be researched.

Key Words: Human Resource Development, Performance of Employee

1. Pendahuluan

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat adalah organisasi perangkat Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat yang dibentuk untuk melaksanakan penanggulangan bencana di Jawa Barat. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2009 BPBD Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok yaitu meningkatkan upaya preventif, edukatif dan implementatif penanggulangan bencana pada saat terjadi dan pasca bencana dan meningkatkan kapasitas sumber daya organisasi untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, dibutuhkannya peningkatan peran dan kualitas pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat untuk mencapai target pelaksanaan dari program kegiatan yang telah direncanakan salah satu diantaranya adalah pengembangan sumber daya manusia. Berikut ini adalah tabel program dan kegiatan BPBD Provinsi Jawa Barat 2016-2017.

Tabel 1
Program Dan Kegiatan BPBD Provinsi Jawa Barat Tahun 2016-2017

No	Target Program/Kegiatan	Jumlah Kegiatan	
		2016	2017
1.	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	3 kegiatan	5 kegiatan
2.	Program peningkatan kesejahteraan sumber daya aparatur	1 kegiatan	7 kegiatan
3.	Program pemeliharaan sarana dan prasarana aparatur	2 kegiatan	8 kegiatan
4.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1 Kegiatan	5 Kegiatan
5.	Program penanggulangan bencana alam, bencana sosial dan perlindungan masyarakat	1 Kegiatan	1 kegiatan
6.	Program peningkatan kapasitas daerah dalam pengurangan resiko bencana di Provinsi Jawa Barat dan kabupaten kota	9 Kegiatan	20 kegiatan
7.	Program penguatan regulasi perencanaan dan penelitian penanggulangan bencana	3 kegiatan	6 kegiatan

*Sumber:*Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1 memperlihatkan bahwa ada peningkatan Program dan kegiatan BPBD Provinsi Jawa Barat pada tahun 2016 dan 2017. Hal ini mengandung konsekuensi perlu adanya peningkatan peran dan kualitas pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat untuk mencapai target pelaksanaan dari program kegiatan yang telah direncanakan.

Menurut Rivai (2013:547), hasil penilaian prestasi kerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki oleh organisasi, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian prestasi kerja pegawai merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu organisasi. Penilaian kinerja pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat diukur dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Penilaian SKP

paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Penilaian prestasi kerja ini dilakukan tiap satu bulan satu kali oleh pejabat penilai. Penilaian ini berhubungan dengan penilaian pegawai secara individu, dimana pegawai diberikan tugas oleh atasan tiap bulan dan dilihat apakah pencapaian hasil kerja setiap bulan mengalami penurunan atau kenaikan berdasarkan bobot nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut.

Tabel 2
Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Capaian Penilaian Prestasi Kerja 2016-2017

Tahun	Bulan	Target (%)	Realisasi					
			< 50	51-60	61-75	76-90	91-<99	100
2016	Januari	100	2	1	12	11	25	14
	Februari	100	2	2	7	9	30	15
	Maret	100	5	2	1	12	25	23
	April	100	0	1	10	19	20	17
	Mei	100	0	5	2	11	31	16
	Juni	100	1	0	1	0	51	13
	Juli	100	0	2	0	14	30	19
	Agustus	100	1	0	8	5	40	12
	September	100	0	0	10	12	30	13
	Oktober	100	0	6	20	3	22	14
	November	100	0	9	19	12	17	8
2017	Januari	100	0	5	15	30	7	8
	Februari	100	2	9	12	28	7	7
	Maret	100	0	6	13	22	18	6
	April	100	3	3	11	18	10	5
	Mei	100	0	5	15	12	15	18
	Juni	100	1	4	9	13	19	19
	Juli	100	0	2	14	17	20	13
	Agustus	100	1	0	12	25	15	12
	September	100	0	3	14	16	18	12
	Oktober	100	1	2	14	20	20	9
	November	100	2	5	14	21	13	10

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat, 2018

Tabel 2 memperlihatkan hasil pencapaian penilaian prestasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Provinsi Jawa Barat setiap bulannya cenderung fluktuatif. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPBD masih memerlukan peningkatan kualitas kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat”**.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development*) adalah proses penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik, Priansa (2015:146).

2.2. Kinerja

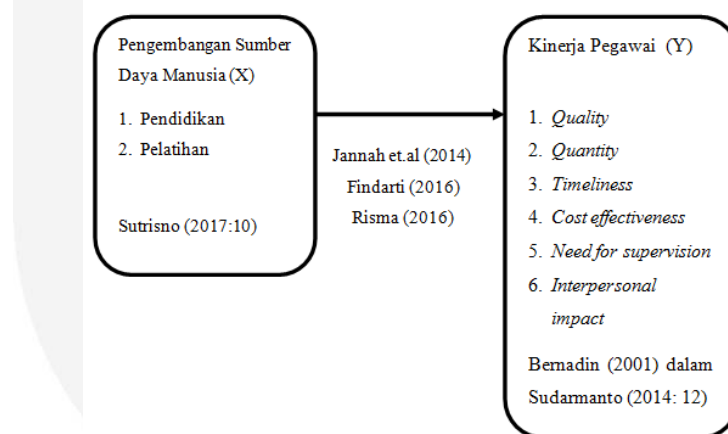
Moehariono (2014:95) pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

2.3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja

Keterkaitan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja telah dibuktikan dalam berbagai penelitian salah satunya yang dilakukan oleh Dharma (2013:80) sasaran pengembangan yaitu sasaran individu yang berkenaan dengan apa yang harus dilakukan dan dipelajari seseorang untuk meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan pengetahuan dan keahlian. Dengan demikian tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik..

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

3. Metode penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif-kausalitas dengan metode kuantitatif.

3.2. Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1. Operasional Variabel

Terdapat dua variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas yang terdiri dari Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

3.2.2. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam desain pengukuran penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial..

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 65 orang.

3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling

Peneliti menggunakan sampel sebanyak 65 orang pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan metode *saturation sampling*.

3.4. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan interview, kuesioner, studi pustaka dan observasi.

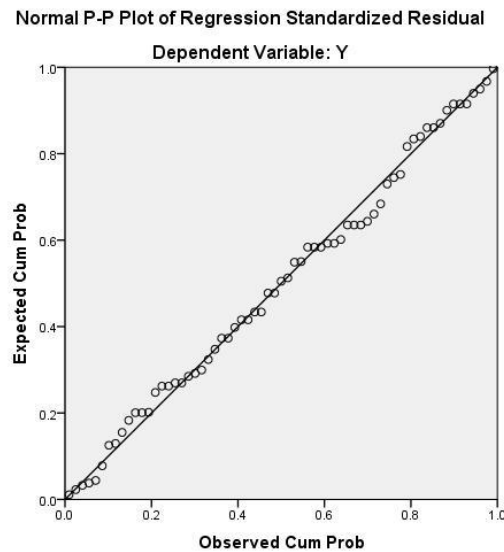
3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan menggunakan *Pearson Product Moment* sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *Chronbach's Alpha*. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS versi 24 for Windows*. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

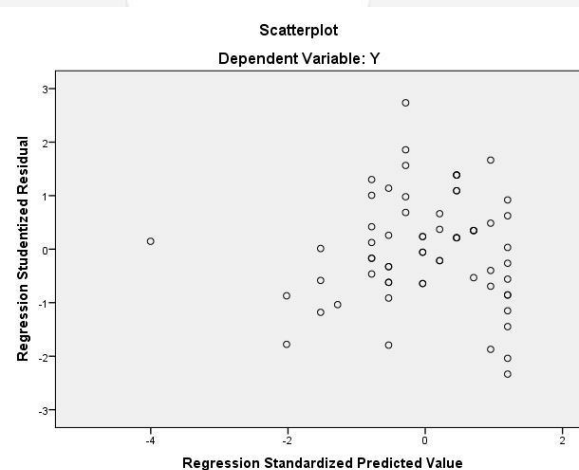


Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Data
Sumber: Data Diolah, SPSS Versi 24

Berdasarkan hasil P-Plot pada Gambar 3 dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan telah lulus uji normalitas. Hal tersebut terlihat dari data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Maka hal tersebut menunjukkan data terdistribusi dengan normal sehingga model regresi untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sudah memenuhi asumsi normalitas.

4.2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh hasil sebagai berikut:.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Diolah,SPSS Versi 24

Berdasarkan gambar diatas hasil analisis *scatterplot* menunjukkan bahwa jika ditarik garis secara horizontal dari titik 0 kemudian ditarik secara vertikal dari titik 0, maka akan membentuk sebuah kuadran dimana titik-titiknya berada di kuadran tersebut artinya data tidak terjadi heteroskedasitas.

4.3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Model persamaan regresi linier sederhana yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,861 + 0,724X$$

Nilai konstanta a (0,861) memiliki arti bahwa ketika X (Pengembangan sumber daya manusia) bernilai 0 maka Y (Kinerja Karyawan) bernilai 0,724, sedangkan koefisien regresi b (0,724) memiliki arti bahwa setiap X meningkat sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat 0,724. Secara konseptual hal ini berarti bahwa apabila pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.861	.172		.000
	X	.724	.050	.876	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, SPSS Versi 24,2018

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Pengujian Hipotesis Parsial (t test)

Dapat dilihat dari Tabel 2 bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat pada $t_{hitung} (25,829) > t_{tabel} (1,998)$ dari taraf signifikan sebesar 0.05, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

4.5. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.764	.20266

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, SPSS Versi 24

Dapat dilihat pada Tabel 5 nilai koefisien determinasi yang merupakan hasil kuadrat nilai R ialah sebesar 0,768 atau jika dalam persentase yaitu sebesar 76,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 76,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel pengembangan sumber daya manusia, sedangkan sebesar 23,2% dijelaskan oleh faktor lain atau dapat dikatakan pula bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh sebesar 76,8% terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Jawa Barat dan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia BPBD Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah sudah baik.
2. Kinerja pada pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sangat tinggi . Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat mampu melakukan suatu pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan dengan waktu dan standar yang ditetapkan oleh instansi.
3. Berdasarkan Uji t-test pada variabel dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat.

5.2. Saran

5.2.1. Aspek Praktis

1. Berdasarkan tanggapan pegawai dimensi terendah pada variabel pengembangan sumber daya manusia yaitu dimensi pelatihan. Sebaiknya instansi lebih memberikan kesempatan yang lebih luas dan secara berkala kepada pegawai untuk mengikutsertakan pegawai pada pelatihan yang sesuai dengan bidang tugasnya.
2. Berdasarkan tanggapan pegawai dimensi terendah pada variabel kinerja pegawai yaitu *cost effectiveness*. Sebaiknya instansi lebih melakukan maintenance terhadap fasilitas dan sarana yang telah diberikan kepada pegawai. Dalam hal ini instansi memberikan dukungan sarana & prasarana kepada setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya seperti komputer, printer, kertas dan ATK lainnya.

5.2.2. Aspek Akademis

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat. Penulis memberikan saran bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mempertimbangkan dan menambahkan variabel independen lain seperti motivasi, kompensasi, budaya organisasi, *leadership*, disiplin, dll yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat, sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas wilayah objek penelitian jika penelitian masih dengan objek yang sama diharapkan menggunakan variabel yang berbeda.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan teknik analisis yang berbeda dengan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini seperti analisis regresi linier berganda jika terdapat penambahan variabel independen atau analisis jalur (*path analysis*).

Daftar Pustaka:

- [1] Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [2] Dharma, Agus. 2013. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- [3] Findarti (2016). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*
- [4] Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Cetakan Kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- [5] Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat
- [6] Priansa, Donni (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta
- [7] Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- [8] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta